

MEMORIA ANUAL DE ACTIVIDADES 2023

DEL
CENTRO DE INVESTIGACIÓN PARA LA EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL
-TALENTO UAM-

Contenido

PRESENTACIÓN	2
PRINCIPALES ACTIVIDADES DESARROLLADAS	3
1.- INVESTIGACIÓN	3
1.1. Publicaciones.....	3
1.2. Tesis Doctorales en curso	6
1.3. Proyectos de Investigación.....	18
2.- ACTIVIDADES DE TRANSFERENCIA	20
2.1. Proyectos.....	20
2.2. Formación in Company.....	21
3.- ACTIVIDADES DE FORMACIÓN	24
3.1. Formación de posgrado y Títulos Propios.....	24
3.2. Otras colaboraciones:.....	27
4.- OTROS	28
4.1. Premios y reconocimientos	28
4.2. Firma del convenio UAM-Fundación Universidad Empresa-Círculo de Empresarios para el Programa de Cooperación Educativa en Organización y Recursos Humanos de la Facultad de Psicología.....	29
4.3. Plan estratégico del Programa de Cooperación Educativa en Organización y Recursos Humanos de la Facultad de Psicología.....	29
4.4. Organizaciones e Instituciones colaboradoras durante 2023	29
EJECUCIÓN DEL PRESUPUESTO 2023	30
LISTADO DE LOS MIEMBROS DEL CENTRO	31

PRESENTACIÓN

Existimos para servir a las personas, a las organizaciones y a la sociedad en la tarea de desarrollar conocimientos, técnicas, metodologías y herramientas orientadas a:

- generar valor en los procesos de gestión del talento y
- facilitar el desarrollo de la efectividad organizacional.

Fomentamos el desarrollo de personas libres en y para un mundo sostenible, saludable y responsable, en el marco de un nuevo paradigma organizacional: sostenibilidad, propósito y valor compartido. Lo hacemos a través de la investigación, la innovación y la formación de calidad, orientadas de forma práctica a las demandas actuales y futuras de las organizaciones empresariales y las instituciones sociales.

Formalmente, el Centro de Investigación para la Efectividad Organizacional - Talento UAM-, se constituye como Centro de investigación propio de la Universidad Autónoma de Madrid al amparo del Artículo 7 de la Ley Orgánica 6/2001, 21 de diciembre, de Universidades, y del Artículo 17 de los Estatutos de la UAM de 2009. El Centro de Investigación para la Efectividad Organización -Talento UAM- ha sido aprobado en el Consejo de Gobierno de la Universidad Autónoma de Madrid Celebrado el día 31 de marzo de 2017 y por su Consejo Social. (BOUAM de 30 de junio de 2017) y por el acuerdo 17/CG de 18-06-21 se aprueba la modificación del Reglamento de Régimen Interno del Centro (BOUAM de 21 de julio de 2021)

El Centro de Investigación para la Efectividad Organizacional -Talento UAM- lo conformamos un grupo de investigadores y profesionales con una clara vocación de aplicar y transformar el conocimiento en acciones útiles y que aporten valor. Ponemos nuestro foco en la efectividad porque, más allá del rendimiento o la eficacia en el logro de objetivos, nos interesan los “efectos” y el impacto que nuestras acciones, o el logro de metas, tienen en las personas, en las organizaciones, en la sociedad.

Conectamos diferentes disciplinas (psicología organizacional, economía, derecho, ingeniería, neurociencia, antropología) para desarrollar y apoyar iniciativas con gran potencial para conseguir objetivos de desarrollo sostenible.

El Centro desarrolla su actividad alrededor de tres líneas de acción diferenciadas:

- (1) Psicología de las organizaciones y gestión de recursos humanos. Nos interesan especialmente las estrategias para poner en valor a las personas y las métricas que analizan el impacto de tales estrategias en la efectividad.
- (2) Impacto de la tecnología en el Derecho del Trabajo y, en especial, en los derechos fundamentales laborales.
- (3) La responsabilidad social, nuevos informes de sostenibilidad y diseño de sistemas de Información para la Gestión corporativa.

PRINCIPALES ACTIVIDADES DESARROLLADAS

Fruto de la actividad desarrollada en estas líneas de acción, en el año 2023 se han conseguido resultados que reflejamos puntualizando las principales actividades desarrolladas. Las actividades se presentan en torno a la Investigación, la Transferencia y la Formación.

1.- INVESTIGACIÓN

Los trabajos de investigación, a lo largo del año 2023 han cristalizado diferentes publicaciones de los trabajos de investigación desarrollados desde el centro. Así mismo, se han finalizado también algunas de las Tesis Doctorales que están en desarrollo. A continuación, se presentan los artículos publicados, junto con las tesis doctorales defendidas y los proyectos de investigación desarrollados y en curso.

1.1. Publicaciones

Andrés, J. C., Aguado, D., & García-Izquierdo, A. L. (2023). Big Four LinkedIn Dimensions:

Signals of Soft Skills?. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 39(2), 75-88.

<https://doi.org/10.5093/jwop2023a9>

Belizón, M. J., Majarín, D., & Aguado, D. (2023). Human resources analytics in practice: A knowledge discovery process. *European Management Review*, 1-19. DOI:

10.1111/emre.12605

De Miguel, J. (2023). Un nuevo paradigma organizacional con impacto en los objetivos de desarrollo. En S. Arias, R. campos, A. Gamba y M. Morgade (eds.). *Agenda 2030: Teoría y Práctica. Una Mirada constructiva desde la academia*. Madrid: Catarata.

De Miguel, J. (2023). *La realidad decepcionada y sus oxímoron*. Discurso de recepción de la distinción de Docente Honorario de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos al Doctor Jesús María de Miguel Calvo. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Elosua, P., Aguado, D., Fonseca-Pedrero, E., Abad, F. J., & Santamaría, P. (2023). New Trends in Digital Technology-Based Psychological and Educational Assessment.

Psicothema, 35(1), 50-57. <https://doi.org/10.7334/psicothema2022.241>

Gutiérrez-Ponce, H. (2023). Sustainability as a strategy base in Spanish firms: Sustainability reports and performance on the sustainable development goals. *Sustainable Development*, 31(4), 3008–3023. <https://doi.org/10.1002/sd.2566>

- Gutiérrez-Ponce, H., Chamizo González, J., & Al-Mohareb, M. (2023). Examining the readability of accounting narratives derived from earnings management. *Journal of Business Economics and Management*, 24(6), 1080–1101.
<https://doi.org/10.3846/jbem.2023.20447>
- Gutiérrez-Ponce, H., & Wibowo, S. A. (2023). Do sustainability practices contribute to the financial performance of banks? An analysis of banks in Southeast Asia. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 1–15. <https://doi.org/10.1002/csr.2641>
- Gutiérrez Ponce, H., Chamizo González, J., & Al-Mohareb, M. (2023). Annual Reports Readability from Linguistic and Communication Perspectives: Systematic Literature Review. *Business and Professional Communication Quarterly*, 86(4), 446-497.
<https://doi.org/10.1177/23294906231151893>
- Gutiérrez-Ponce, Herenia, and Sigit Arie Wibowo. (2023). Sustainability Reports and Disclosure of the Sustainable Development Goals (SDGs): Evidence from Indonesian Listed Companies. *Sustainability* 15, no. 24: 16919.
<https://doi.org/10.3390/su152416919>
- Gutierrez Ponce, H., Arimany Serrat, N., Chamizo Gonzalez, J. (3023). Environmental, Social and Governance Information Disclosure Strategy of the Ten Main Spanish Listed Companies. *Quality Innovation Prosperity*, 26/3, pp. 88-111.
<https://doi.org/10.12776/QIP.V26I3.1766>
- Gutiérrez-Ponce, Herenia, and Sigit Arie Wibowo. (2023). Do Sustainability Activities Affect the Financial Performance of Banks? The Case of Indonesian Banks. *Sustainability* 15, no. 8: 6892. <https://doi.org/10.3390/su15086892>
- Gutiérrez-Ponce, H., Garrido Suazo, M. (2023). Analysis of the Efficiency of Chilean Stock Market. *Revista Finanzas y Política Económica*, Vol. 16, N.º 1, <https://doi.org/10.14718/revfinanzpolitecon.v16.n1.2024.2>

- Nogueira Guastavino, M., Riforma del diritto del lavoro spagnolo: luci ed ombre. Articolo di opinione di otto pagine sulla rivista digitale MENABO -Il Menabò di Etica ed Economia (eticaeconomia.it)-
- Nogueira Guastavino, M. "El artículo 129 CE: la participación de los interesados en la Seguridad Social y en la empresa", AA.VV., Comentario a la Constitución Española: 40 aniversario 1978-2018: Libro-homenaje a Luis López Guerra, Vol. 2, 2 ed. 2023, Tirant Lo Blanch, págs. 1799-1809, ISBN 978-84-9190-790-9
- Nogueira Guastavino, M., "Metaverso e legislazione applicabile al contratto di lavoro" Argomenti di Diritto del Lavoro, nº 3/2023, pp. 445-479.
- Nogueira Guastavino, M. y Mangan, D., "The metaverse matrix of labour law", Italian Labour Law e-Journal, vol. 16/2023, ISSN 1561-8048, Publicado 20/7/2023
- Nogueira Guastavino, M., "Metaverso: algumas questões laborais", Estudos APODIT 10 Futuro do Direito do Trabalho. A constante refundação. Diálogos entre Portugal e Espanha, marzo 2023, ISBN 978-972-629-869-4p. 77-90.
- Nogueira Guastavino, M., "La eficacia de las Directivas y la responsabilidad del Estado por su incumplimiento" AA.VV., Derecho Social de la Unión Europea: aplicación por el Tribunal de Justicia, BOE, mayo 2023 , 9788434029194.
- Nogueira Guastavino, M. (2023) ¿Se aplica el salario mínimo interprofesional a todas las relaciones laborales de carácter especial? Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL), ISSN-e 2659-787X, Nº. 10, 2023
- Nogueira Guastavino, M. (2023) La Directiva sobre despidos colectivos no impone informar a los trabajadores individualmente considerados del proyecto de despido cuando la ausencia de representantes se debe a la pasividad de los trabajadores, Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL), ISSN-e 2659-787X, Nº. 8, 23
- Nogueira Guastavino, M. (2023) "No vulnera el derecho de huelga la decisión empresarial de imponer al 100% del personal la realización de servicios mínimos cuando se limita a cumplir los servicios mínimos establecidos por la autoridad gubernativa, Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL), ISSN-e 2659-787X, Nº. 7, 2023

Nogueira Guastavino, M. (2023), Vacaciones devengadas y no disfrutadas por motivos de salud cuando existe dispensa empresarial de acudir al trabajo: el derecho no prescribe, aunque no se hayan pedido antes de terminar el contrato a tiempo parcial, y se concreta en una compensación económica sustitutiva Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL), ISSN-e 2659-787X, Nº. 5, 2023

Nogueira Guastavino, M. (2023) "Huelga feminista y premio por presencia: el tiempo empleado en una huelga no puede ser considerado absentismo a tales efectos, en ausencia de especificación expresa en el convenio colectivo", Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL), ISSN-e 2659-787X, Nº. 3, 2023

Nogueira Guastavino, M. (2023), "Geolocalización lícita, probablemente desproporcionada. La necesidad de una vigilancia cualitativa, no cuantitativa", Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL), ISSN-e 2659-787X, Nº. 2, 2023

Rangel, A. De Miguel, J. y Durán, W. (2023). *Effect of the Inducted Locus of Control on Workplace Attachment: The Moderator Role of the Desire for Control*. 8th International Conference on Research in Humanities and Social Sciences. Cambridge, UK.

1.2. Tesis Doctorales en curso

Título: **La financiación de las MIPYMES en Ecuador mediante instrumentos no convencionales.**

Doctorando: Gloria Belén Espinoza Rosero

Directora: Herenia Gutiérrez Ponce

Presentada: no procede

Calificación: favorable

Resumen: Las Micro, Pequeñas y Medianas empresas - MYPIMES- constituyen una importante participación en la masa empresarial de los países latinoamericanos. Concretamente en Ecuador representan el 99o/o por lo que desempeñan un papel determinante en la economía de un país y en su impulso económico. Además de ser la fuente de generación de empleo más importante y un gran impulsor en la distribución de la riqueza.

La realidad de la región indica que las MiPymes se financian principalmente con recursos propios y a través del crédito con instituciones financieras, sin embargo, la mayoría de las

instituciones financieras destinan los créditos a las grandes empresas y en menor proporción a las pequeñas empresas.

Entre los aspectos que inciden negativamente en las instituciones financieras tanto públicas como privadas para financiar a las Pymes Ecuatorianas están: la informalidad de dichos negocios, su escasa información financiera, la falta de activos fijos que sirvan de garantía, el historial crediticio insuficiente debido a que son empresas jóvenes o los elevados costos de financiamiento que requiere el crédito a corto plazo y que son la vía de financiación que se otorga a las pequeñas empresas dada sus limitaciones y escasas garantías. Aspecto este que difiere de la realidad de las grandes empresas, a las que los Bancos y otras instituciones Financieras le otorgan financiamiento a largo plazo.

La presente investigación busca demostrar que existen otras alternativas de financiamiento "no tradicionales" como la emisión de títulos valores de renta fija o variable que están disponibles en el Mercado de Valores, a las que pueden recurrir las MiPymes, en el momento que necesiten fondos frescos para proyectos de inversión, necesidades operativas, u otro tipo de requerimiento de liquidez.

Título: La implementación de las NICSP en el sector público ecuatoriano: un análisis costo-beneficio dentro de las universidades públicas del Ecuador

Doctorando: Christian Oswaldo Morán Montalvo

Directora: Herenia Gutiérrez Ponce

Presentada: no procede

Calificación: favorable

Resumen: En Ecuador la aplicación de las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) en el sector privado, se realiza de manera obligatoria partir del año 2006. La aplicación de las NIIF, deja insubsistente las Normas Ecuatorianas de Contabilidad, suprime los principios contables utilizados, deja atrás la base simplista del método del efectivo y prevalece la aplicación del principio del devengo. Raimondi (1974) en su investigación propone el cambio del principio de "equidad" debido a falta de un sustento teórico y exige la aplicación del "devengo" por su uniformidad y aplicabilidad en la emisión de estados financieros contables independiente del área. Sugiere también que el devengo sea el principio básico de la contabilidad. El criterio del devengo ha tomado fuerza con la implementación de normas contables estandarizada a nivel mundial, se trata del registro de los hechos económicos una vez que ocurran, independiente si existe o no el movimiento de dinero. Las empresas privadas adoptaron ya las Normas Internacionales de Contabilidad (NIC), y ahora es el paso del sector público, quien a través de la Junta de Normas Internacionales para el Sector Público (IPSASB) busca implementar y transparentar la información financiera en cada país que se acoja a las Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público (NICSP). Este concepto es aplicado como principio, y en su elaboración el criterio de devengo es ampliamente utilizado a nivel internacional:

Government Public Finance Statistics System (GPFS) del Fondo Monetario Internacional (FMI) y Sistema de Cuentas Nacionales (SNA) de las Naciones Unidas. El sector público no financiero del Ecuador está conformado por: El estado, los organismos seccionales, empresas públicas, consejos provinciales, municipios y juntas parroquiales. Este sector adopta mediante acuerdo # 0067 del Registro Oficial # 755 del 16 de mayo del 2016, la aplicación del principio del devengo. Sin embargo, Government Public Finance Statistics System (GPFS) apoyado por el Fondo Monetario Internacional (FMI), demostró la resistencia al sistema y defendió la utilización de la base del efectivo, como una herramienta más adecuada para los flujos y stock en el Sector público. El IPSASB ha publicado 42 NICSP con el fin de armonizar la información financiera y mejorar la rendición de cuentas de las instituciones que conforman el sector público. Estas normas han sido aplicadas, adaptadas o modificadas por diferentes países. Sin embargo, es notorio que muchos países de Latinoamérica solo aplican la base de acumulación acorde a su gestión pública y estructura política por interés propio de cada nación, creando manuales propios y normas técnicas basados en las NICSP.

Título: Factores de decisión de Ángeles Inversionistas en proyectos de inversión en el Ecuador

Doctorando: Christian Oswaldo Morán Montalvo

Directora: Herenia Gutiérrez Ponce

Presentada: no procede

Calificación: favorable

Resumen: En la tesis plantean si los factores estudiados por la literatura como: Rendimiento, el emprendedor, el modelo de negocios y el producto/servicio, inciden en las decisiones de inversión de los ángeles inversionistas en países en vías de desarrollo. El diseño de la investigación se realiza con un enfoque cuantitativo con una lógica deductiva, bajo paradigma positivista y de corte transversal. Con el Software SPSS en versión 28, se realizó un diseño ortogonal, en donde se dibujaron perfiles de tipos de proyectos a invertir (10 perfiles en total) con dos niveles, (alto, bajo), estos perfiles fueron validados con expertos, académicos, ángeles inversionistas y demás empresarios, adicional, se usó una variable de control que ayudará a seleccionar los escenarios en donde los ángeles inversionistas invertirían. Los perfiles se aplicarán a un grupo focal de un fondo de inversión ángel en el Ecuador. La propuesta de investigación tiene un enfoque cuantitativo, que comprobó bajo una lógica deductiva con un pensamiento epistemológico positivista, luego realizó un análisis de conjunto para medir las preferencias o atributos de factores que inciden en la toma de decisión del ángel. También se configuró la encuesta con una escala de likert de 11 puntos en la cual se mostró a los entrevistados una combinación de preguntas resaltadas en la encuesta, en donde los participantes hicieron sus evaluaciones con respecto a los factores que inciden en su decisión de inversión sobre los proyectos ubicados en los

sectores de sus preferencias entre proyectos de uso de tecnologías y proyectos de productos /servicios no tradicionales.

Título: La sostenibilidad en el contexto de la agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible en Indonesia.

Doctorando: Sigit Arie Wibowo

Directora: Herenia Gutiérrez Ponce

Presentada: no procede

Calificación: favorable

Resumen: El gobierno indonesio ha tomado varias medidas para reducir la contaminación en el país. La primera iniciativa fue organizada en 1990 por el Ministerio del Medio Ambiente para reducir la contaminación en los ríos. Debido a la debilidad del sistema de aplicación de la ley, desde 1995 el programa se diseñó para evaluar y publicar el desempeño de las aguas residuales de las empresas. Luego, desde 2002, la evaluación se desarrolló para incluir los tres medios: agua, aire y suelo, donde en 2010 había 1,000 compañías que participaron voluntariamente para ser evaluadas, clasificadas y publicadas al público sobre sus logros ambientales. El esfuerzo en términos de establecer una ley adecuada había tenido lugar en 2001 cuando se emitió la Ley no 22 sobre petróleo y gas. La Ley exige que las empresas de la industria del petróleo y el gas eviten y gestionen la contaminación y recuperen cualquier daño ambiental, incluida la operación posterior a la minería. Para extender la cobertura de la regulación ambiental, en 2007, el Gobierno emitió una nueva Ley de Sociedad Limitada conocida como UU no. 40 años 2007, que requiere que cualquier empresa que utilice recursos naturales, por ejemplo, la minería o cualquier empresa que no utilice directamente los recursos naturales pero su funcionamiento tenga efectos sobre el medio ambiente, para llevar a cabo actividades de responsabilidad social y ambiental. Otro paso fue cuando el Gobierno emitió la Ley no 32 del año 2009 sobre Protección y Gestión Ambiental, que dice que cualquier persona o entidad que cause que la calidad ambiental del aire, el agua, el agua de mar o el daño ambiental exceda los estándares, tendrá cierto rango de número de años en la cárcel o cierta cantidad de sanción basada en su intención y grado de efectos en las personas. Más tarde, en 2012, el Gobierno de Indonesia emitió un Reglamento del Gobierno, Peraturan Pemerintah (PP) no. 47/2012 sobre responsabilidad social y ambiental. Este Reglamento del Gobierno es el primero que exige que las empresas informen sus actividades sociales y medioambientales en su informe anual. El gobierno, en su introducción al PP 47 año 2012, dijo que es un seguimiento de la Ley de sociedades anónimas 40/2007 en relación con el asunto de la responsabilidad social corporativa (RSE). El estudio de Utama (2011) previo a la política de divulgación obligatoria 40/2012 concluyó que el nivel y la cantidad de informes de responsabilidad corporativa en Indonesia eran relativamente bajos. Sugirió que la Ley de Sociedades Limitadas 40/2007, que exige que las empresas realicen actividades de responsabilidad social y ambiental, necesita un seguimiento en términos de decreto gubernamental, para que la ley pueda ser operativa. Teniendo un cambio en el contexto de

la regulación, se espera que las empresas de Indonesia puedan cambiar las prácticas de divulgación ambiental. La introducción de la regulación es oportuna dado el hecho de que las industrias han sido identificadas como uno de los mayores contribuyentes de emisiones de carbono en el mundo (PricewaterhouseCoopers, 2013). Sin embargo, no se sabe mucho sobre su impacto, particularmente en el resultado en términos de desempeño ambiental. Teniendo en cuenta esta brecha, el presente estudio intenta proporcionar una imagen de referencia de los cambios que han ocurrido en Indonesia, particularmente en términos de divulgación ambiental. Dicha exposición sería un punto de partida importante para los responsables políticos al elaborar futuras medidas de control para diferentes tipos de industrias.

Título: Annual Reports' level of Complexity and Earnings Management

Doctorando: Manar Moffadi Awad Al-Mohareb

Directora: Herenia Gutiérrez Ponce

Codirector: Julián Chamizo González

Presentada: no procede

Calificación: favorable

Resumen: Annual reports are a conventional means of communication between management and stockholders. However, managers may use complex disclosures to hide information from investors (Ajina et al., 2016), where some managers adopt some accounting standards and rules that create a high level of complex disclosures to hide information of their incentives that maximize their utility to the detriment of shareholders wealth. This is confirmed by Jensen and Meckling (1976), where they indicate that there is a conflict of interests between owners and managers. This conflict paved the way to existence an interpretive bias into annual reports, according to Adelberg (1979). Thus, the critical! question is: Has management used a high complexity level of disclosures overrides the legal framework to hide financial! information from investors?

Sometimes, over-regulations could be killing off good reporting. Therefore, companies have given up trying to make their annual reports readable, according to Christodoulou's troubling article published on Accountancy Age periodical in 2009.

The business environment and economic conditions have created a stated custom that management prepares annual financial! reports that inflate or "smooth" earnings so that contributes to escalating out the annual reports' level of complexity. Therefore, the readability may be affected by with earnings management (Lo et al, 2017).

Through above background, which many researchers depended on it to build the relationship between readability and earnings management. The designed relationship between the main factors in this research built by conceptual framework constructed from prior studies.

Based on the theoretical framework of this study, hypotheses are developed as follows:

H1: Jordanian firms with low (high) managing earnings are likely to provide more (less) readable annual reports.

H1.a: Jordanian firms with zero or slightly positive earnings will have less annual report disclosures, ceteris paribus.

H1.b: Jordanian firms with positive earnings will have less annual report readable disclosures, ceteris paribus.

H1.c: Jordanian firms with high positive earnings will have less readable annual report disclosures, ceteris paribus.

H2: There is a significant relationship between financial factors and the readability of annual reports.

Título: "Hacia la mejora en la gestión universitaria en Ecuador: Evaluación del impacto de los sistemas de costes"

Doctorando: Jazmín Elsa Sánchez Astudillo

Directora: Herenia Gutiérrez Ponce

Codirector: Julián Chamizo González

Presentada: no procede

Calificación: favorable

Resumen: Ecuador muestra altos índices de mejora en la ejecución presupuestaria, especialmente en el año 2016- 2017, gracias a la implementación de los procesos de autoevaluación y acreditación impuestos por el Consejo de Evaluación-Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior. Los procesos de evaluación promovían la búsqueda de una mejor categorización de las 30 IES públicas de Ecuador, siendo las categorías más elevadas las "A, B, C". La investigación, la tecnología y el desarrollo deben ser reflejados en documentos, que permitan medir el cumplimiento de los objetivos planificados (CEAACES, 2015). El Ministerio de Economía y Finanzas ente rector de las finanzas públicas en Ecuador regula el presupuesto de las universidades públicas basados en la Ley de Educación Superior (LOES), quien destina un porcentaje de lo recaudado en el Impuesto a la Renta, al Fondo Permanente de Desarrollo Universitario y Politécnico (FOPEDEUPO), este bajo una formula de costo distribuye a las universidades sus asignaciones tomando en cuenta, la academia, gestión, investigación y la vinculación. La propuesta del estudio es profundizar en la aplicación de sistemas de costes, especialmente los Costos Basados en Actividades (ABC), como una herramienta en el proceso de toma de decisiones de las IES, particularmente en Latinoamérica y Ecuador. Según la teoría de ABC, que es utilizada por empresarios, gerentes y contadores de empresas, para mejor desarrollo de la organización es imprescindible encontrar relaciones causa-efecto, que posibiliten supervisar eficientemente las actividades, obtener productos/servicios de calidad y conseguir los objetivos propuestos.

Esta investigación está enfocada en la necesidad de mejorar la gestión universitaria mediante la aplicación de los sistemas de costos en las IES ya que es un sector altamente competitivo, cada vez más sujeto a procesos de evaluación y acreditación dedicado a la transferencia de conocimiento y cambio de la matriz productiva en Ecuador.

Título: Efectos de la motivación por el control en el cambio organizacional

Doctorando: Alba Cecilia Martínez Rangel

Director: Jesús María de Miguel Calvo

Presentada: no procede

Calificación: favorable

Resumen: Toda organización es una construcción humana y, como tal, regida por parámetros de naturaleza social. Toda organización establece unos mecanismos de relación y coordinación entre sus miembros con la intención de modular el conocimiento y guiar la actitud y conducta de los mismos. Toda organización se articula como un instrumento que, diseñado sobre la base de una función, una estructura y una tensión teleológica, sigue unas estrategias y moviliza unos recursos para satisfacer las necesidades y expectativas de sus partícipes sociales. Toda organización actúa como un sistema en continuo proceso de adaptación a su entorno (De Miguel, 1999). Ahora bien, no es posible tal proceso de adaptación sin los consecuentes cambios en el sistema (Schein, 1988), cambios que abarcan desde su naturaleza social hasta su diseño instrumental (Balogun y Johnson, 2004; Grant, Fried y Juillerat, 2010).

Por ello, los procesos de cambio afectan a las relaciones y formas de coordinación de los miembros de la organización y, consecuentemente, a los procesos cognitivos, actitudes y conductas de los mismos. Por lo tanto, las personas podrán aceptar o resistirse al cambio propuesto. Además de la propuesta de cambio, hipotéticamente, esta aceptación o rechazo pudiera estar condicionada por diversas variables de índole psicológico y psicosocial. Los estudios que aquí se presentan tienen como objeto fundamental estudiar la influencia que la necesidad de control y otras variables relacionadas (e.g., locus de control inducido, apego al lugar de trabajo, poder, autonomía y libertad en la toma de decisiones) pudiera tener en la respuesta de los miembros de una organización ante ciertas propuestas de cambio organizacional. Los resultados de estos estudios pudieran ser útiles a gerentes y directivos cuando planifican y proyectan dichas propuestas de cambio.

No conocemos estudios que hayan relacionado la necesidad de control con la respuesta a las propuestas de cambio organizacional. No obstante, se podría hipotetizar una relación entre ambos constructos. El control de los eventos y situaciones que afectan a la vida de las personas es una necesidad básica (Burger y Cooper, 1979) y un motivo que ejerce una influencia especialmente importante sobre el afecto, la cognición y el comportamiento humanos. El ser humano busca este control y responde energéticamente a su pérdida. Aunque el constructo de control se ha estudiado y definido desde múltiples perspectivas

(Skinner, 1996 para una revisión) en este contexto se va a entender como la percepción que tiene una persona de que puede alterar eventos (Strube, Hanson & Newman, 2003). Tener control sobre las circunstancias que rodean a las personas se ha asociado al correcto funcionamiento psicológico y a estados saludables (Langer, 1983; Miller, Combs y Stoddard, 1986; Rodin, 1986). De hecho, la falta de control es considerada un factor de riesgo ya que induce a la pérdida de la salud, bien sea a nivel psicológico, social o biológico (Karasek, 1979; Woodward y Wallston, 1987). La motivación para controlar las propias conductas se ha considerado uno de los mecanismos centrales para comprender y explicar la acción humana. Aunque la investigación previa ha dejado constancia de que el control es un motivo que alcanza a todas las personas, se ha planteado que pueden existir diferencias individuales en la medida que este motivo impulsa a la acción (Gebhardt y Brosschot, 2002). El control, además de ser una necesidad para las personas es una necesidad para las organizaciones. El control aparece omnipresentemente ligado a las dimensiones de la gestión organizacional. Por ejemplo, Mintzberg (1984) identifica los sistemas de planificación y control como uno de los parámetros de diseño de la estructura. Fayol (1916) identifica al control como uno de los elementos de la función administrativa. Los elementos de la función administrativa se tradujeron más tarde como procesos organizacionales, uno de ellos sigue siendo el control (Likert y Likert, 1984). En todo caso, Likert y Likert abrieron una puerta para la adecuación entre la necesidad de control de las personas y la función de control de las organizaciones. De hecho, todas las organizaciones sin importar su naturaleza o su actividad, están llamadas a consolidar esfuerzos humanos para alcanzar objetivos organizacionales. Con lo cual, y para sus propósitos formales, deben tener presente que dichas organizaciones están conformadas por seres humanos con intereses personales que deben ser tenidos en cuenta para ser encaminados dentro de un marco específico que les permita interactuar y lograr lo que se propone. Así, las organizaciones deben influir o controlar los comportamientos si desea llevar a cabo sus planes y alcanzar sus metas (Flamholtz. 1996).

Título: Identificación de la relación entre la aplicación de técnicas de persuasión en el marco de campañas políticas, la personalidad y las tendencias a la polarización, considerando las diferencias individuales de los sujetos o identitarias de los grupos.

Doctorando: Lissette Adriana Murcia Rincón

Director: Jesús María de Miguel Calvo

Presentada: no procede

Calificación: favorable

Resumen: Dentro de contextos democráticos como los que se desarrollan actualmente en los países de occidente, los procesos electorales tienen gran relevancia, y en ellos la propaganda política y las diferentes estrategias que se utiliza para lograr que los electores tengan afinidad con alguno de los candidatos o partidos políticos y finalmente decidan dar su voto en las elecciones. Lo anterior, por cuanto en principio la democracia está fundamentada en que los ciudadanos analicen, comparen y evalúen las propuestas de los

candidatos y partidos y, elijan la que más convenga a sus intereses y a los intereses de la sociedad de la cual hace parte.

En esos escenarios democráticos la comunicación política asume un gran papel, pues es a través de ella que se “movilizan y transmiten las influencias políticas entre unas instituciones gubernamentales formales y el ciudadano-votante” (Eulau, Eldersveld y Janowitz, 1956), siendo el proceso mediador que permite la relación entre las instituciones gubernamentales y los electores (Canel, 2006).

La comunicación política ha pasado de la propaganda que manipulaba a las masas durante la revolución rusa, el nacional socialismo alemán o el fascismo italiano a una comunicación, que estructurada desde la persuasión con objetivos democráticos, busca llegar a públicos masivos pero de la manera más cercana y personalizada posible, de tal forma que se habla de la segmentación del electorado a la hora de la construcción del mensaje político, en donde se tienen en consideración los procesos de comunicación entre emisor y receptores.

Ahora bien, en el entendido “que hay comunicación política cuando existe una intervención intencional sobre la eventual conducta del receptor”. (André Bélanger, 1998), se debe precisar que la misma no se da únicamente en los procesos masivos de comunicación, sino que permea las relaciones sociales en la familia, institucional y en general en la sociedad en donde la comunicación puede buscar el cambio de actitud y toma de decisión del receptor de la comunicación frente a un candidato o posición política.

Así mismo, se ha de tener en consideración que los avances tecnológicos han determinado que la comunicación política ya no se realice exclusivamente por medios televisivos o discursos en eventos abiertos, sino que la misma se realiza de manera cercana, a través de las redes sociales y diferentes canales de comunicación a los que hoy la sociedad de manera generalizada tiene acceso, haciendo parte de las relaciones sociales más comunes y del día a día de la sociedad.

En este escenario la persuasión en el proceso de comunicación política toma gran relevancia, en la medida que los equipos de campaña, afines o contrarios, buscan que los votantes cambien sus actitudes, conductas y/o preferencias de manera libre y consciente, para que elijan la opción propuesta por ellos o tomen distancia del candidato contrario. Así, diferentes tácticas de persuasión son usadas en el discurso político, la propaganda y las propuestas de los candidatos, buscando penetrar a un mayor número de votantes en los escenarios previos a la toma de la decisión del voto.

Diversos estudios se han encargado de analizar la publicidad política, más aún cuando la comunicación política ha tenido un gran auge, por lo que básicamente se han enfocado en la cobertura mediática de las elecciones, desde una perspectiva de una decisión informada que se forma a partir de los argumentos a favor y en contra de cada candidato o propuesta (Trejo, 2001; Toussaint, 2000; Kaid, 1999).

En los últimos escenarios electorales han estado presentes las diferentes tácticas y herramienta utilizadas para la persuasión del electorado y han salido a flote diversos escándalos por posible filtración de datos personales de los ciudadanos, que se han utilizado

para conocer las preferencias de los votantes y diseñar a partir de ellas la propaganda y el discurso político, combinando la psicología del comportamiento con metodologías de la investigación que suministren información del comportamiento del consumidor, la competencia y las tendencias, segmentando el electorado y realizando análisis de rasgos de personalidad utilizando la escala OCEAN (caso Cambridge Analytica).

Tomando como definición conceptual de propaganda aquella según la cual es “el mensaje con intencionalidad directa o indirectamente política, totalmente controlado por el emisor en sus fases de producción y difusión, cuyo objetivo es la promoción deliberada de las ideas e intereses del comunicador, con el propósito de producir en el público seleccionado ciertas respuestas cognitivas, afectivas y/o comportamentales acordes” (García Beaudoux, D’Adam y Slavinsky); se debe precisar que, si bien a través de la misma se busca persuadir a través de los medios masivos de comunicación, manteniendo el emisor el control de la información y siendo únicamente el flujo de comunicación unidireccional, también se emiten opiniones por los receptores de la información a favor o en contra de la opinión del emisor inicial (persuasor), elemento este natural en contextos políticos, donde la discusión no necesariamente se da con el emisor del mensaje, pero si en el contexto social del receptor o en las redes sociales.

Vale la pena resaltar que, dentro de la propaganda política se habla tanto de propaganda blanca, gris y negra, atendiendo a la fuente de información verdadera o falsa, con el especial énfasis y relevancia que ha tenido la propaganda negra en los últimos acontecimientos democráticos alrededor del mundo, en donde ha tomado fuerza el tema de las fake news y los bots, aspectos que buscan claramente persuadir al electorado y polarizarlo, teniendo gran impacto en los últimos debates democráticos y encendiendo las alarmas de los medios de comunicación y de diferentes actores a nivel internacional.

Título: Una aproximación teórica y aplicada de HR Analytics y de su impacto estratégico en las organizaciones.

Doctorando: Delia Majarín Zacarías

Director: David Aguado García

Presentada: no procede

Calificación: favorable

Resumen: En el contexto más amplio del Big Data, la "ciencia de datos moderna" ha generado avances extraordinarios en una amplia gama de disciplinas como la ciencia de la salud, las finanzas, el marketing, el internet de las cosas (IoT), las ciudades inteligentes y así sucesivamente (McKinsey Global Institute, 2016). En este contexto, Recursos Humanos (RRHH), hasta cierto punto, se ha rezagado ya que no se ha acostumbrado al uso de datos de recursos humanos para la toma de decisiones. Sin embargo, la toma de decisiones de recursos humanos según los datos informados ha crecido sustancialmente en los últimos años (Marler y Boudreau, 2017; Minbaeva, 2018; Huselid, 2018).

Se observa cierto escepticismo en relación con el uso de análisis de recursos humanos (HR Analytics) y su potencial impacto significativo en las prácticas y procesos de recursos humanos (Angrave et al. 2016; Capelli, 2017), precisamente por la falta de fundamentos teóricos y pruebas empíricas que se ha puesto en evidencia en la investigación sobre HR Analytics (HRA) en los últimos diez años (Van der Laken et al., 2018). HR Analytics alude a una práctica de Recursos Humanos capacitada por las tecnologías de la información, usando análisis descriptivos, visuales y estadísticos sobre los datos de los procesos de RRHH, capital humano, desempeño organizacional y benchmarks económicos externos para establecer impacto en el negocio y capacitar la toma de decisiones (Marler y Boudreau, 2017). Probablemente esta atención desde el campo de los Recursos Humanos es fruto tanto de una cuestión de oportunidad como de un estado de necesidad (Bassi, Carpenter, y McMurrer, 2010). Y, en este contexto, HR Analytics se presenta, así como una herramienta imprescindible para el cambio (Harris, Craig, y Light, 2011). A medida que RRHH tiende a alinearse con el negocio, la analítica aplicada a los hechos relevantes relativos al comportamiento de las personas en la organización se incrementa y las metodologías y principios del HRA se tornan cada vez más importantes (Boudreau y Ramstad, 2007).

Hay tres preguntas primarias relevantes que es común que la investigación aborde cuando un nuevo campo comienza a florecer: ¿Qué, cómo y por qué? En el campo de HR Analytics: (i) ¿qué es HRA? (ii) ¿Cómo llevamos a cabo HRA? y (iii) ¿por qué es importante HRA? (Marler y Boudreau, 2017). Ya se han detectado capacidades relacionadas con HR Analytics que vienen de las funciones de RRHH y que se han trasladado a otras partes del negocio, posiblemente como consecuencia de una persistente falta de conocimiento, impulso e interés en las funciones de RRHH (Boudreau y Cascio, 2017). Los componentes cognitivos en torno a HRA, en particular sobre el "cómo" de los procesos de HRA, no se han interpelado dentro de un proceso de investigación basado en la teoría (Boudreau y Cascio, 2017; Minvabeva, 2018; Huselid, 2018). Cómo se hace HRA y cómo HRA afecta la toma de decisiones de RRHH y la estrategia de negocio son preguntas que aún no se han respondido (Angrave et al. 2016; Capelli, 2017; Huselid, 2018).

Por tanto, aunque la analítica en recursos humanos no es un fenómeno nuevo (Davenport et al. 2010; Kaufman, 2015) en la actualidad se producen dos cuestiones cuya confluencia motivan el desarrollo de investigación en el campo. De un lado, la enorme atención a la que aludíamos al principio y que ha despertado en los profesionales de RRHH (y en los consultores del campo) una extraordinaria actividad. De otro, esta enorme atención no se ha visto acompañada de investigación aplicada que permita orientar con claridad a los profesionales sobre cómo desarrollar su función desde esta aproximación analítica o incluso si la aplicación de estas prácticas tiene un impacto positivo en la organización o son más bien una moda (Rasmussen y Ulrich, 2015). Como ejemplo la reciente revisión de Marler y Boudreau (2017) en la que para el período comprendido entre los años 2000 - 2016 únicamente 14 trabajos académicos han sido desarrollados explorando y profundizando sobre la disciplina de HR Analytics declarando los autores que ésta se encuentra todavía en la infancia y es necesaria una investigación rigurosa al respecto. En otro reciente estudio, Greasley y Thomas (2020) hacen un llamamiento a la necesidad de realizar análisis

empíricos a los proyectos analíticos, centrados en el desarrollo del proyecto además de en sus resultados de cara a que los investigadores de RRHH alcancen una comprensión mayor del proceso.

En este contexto, el campo necesita tanto de análisis descriptivos que permitan dar respuesta a cuestiones tales como ¿cómo se lleva a cabo un proceso o proyecto de HR Analytics? ¿cómo se analizan los diferentes datos y con qué tecnología? ¿cómo se demuestra el impacto de los resultados sobre otros indicadores organizacionales? Como de estudios empíricos que puedan aportar evidencia acerca de la efectividad de la aproximación analítica, de la utilización de nuevos datos acerca del comportamiento organizacional, de nuevas medidas para expresar la efectividad de las organizaciones (Ben-Gal, 2019) o del impacto y retorno que HR Analytics tiene sobre la organización.

Por tanto, aunque HR Analytics es una disciplina en crecimiento que recibe gran interés por el mundo académico y aplicado, hay todavía escasez de literatura sobre dos cuestiones fundamentales que es necesario responder para avanzar en el desarrollo de programas efectivos de HR Analytics que sumen a los objetivos estratégicos de las organizaciones: ¿Cómo se hace HR Analytics? Y ¿Cómo impacta HR Analytics en la efectividad de las organizaciones? La primera cuestión nos lleva a tratar de delimitar cuáles son las prácticas, técnicas, herramientas, procedimientos que se emplean en el desarrollo de proyectos HR Analytics y los diferencia de otras prácticas de HR. Marler y Boudreau (2017) establecieron una definición comprehensiva de los diferentes elementos en los que se sustenta un proyecto de HR Analytics.

Sin embargo, poco sabemos acerca de "cómo" se desarrollan de forma operativa estos elementos. Cuestiones cómo ¿qué técnicas analíticas se emplean?, ¿qué datos se utilizan y como se tratan?, o ¿cómo se evalúan y utilizan los resultados de los proyectos HRA? Permanecen aún sin aclarar. Dar respuesta a estas cuestiones permitirá que tanto académicos como profesionales tengan un marco de referencia del que partir y mejorar a la hora de desarrollar proyectos HR Analytics.

La segunda cuestión nos lleva directamente al análisis de la utilidad del HR Analytics. ¿Cómo impacta HR Analytics en la efectividad de la organización en términos estratégicos? Con el notable crecimiento del reconocimiento del potencial impacto de HRA en el éxito de la organización (Huselid, 2018) y la necesidad de demostrar un vínculo real entre las prácticas de HR y los indicadores de desempeño (Harley, 2015) un aspecto clave es identificar qué evidencia existe de que los proyectos de HRA generen impacto en la efectividad de la organización. La respuesta a esta pregunta posibilitará la delimitación de los diferentes efectos que HR Analytics tiene en la organización y, por tanto, nos acercará a la valoración de la utilidad del HR Analytics.

1.3. Proyectos de Investigación

LA EVOLUCIÓN DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL Y LA CONSTRUCCIÓN DE SU IDENTIDAD INSTITUCIONAL (EVOLTC) PID2021-124370NB-I00

Entidad financiadora: «Proyectos de Generación de Conocimiento» en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación 2021-2023.

El Identificador de la convocatoria en la BDNS (ID BDNS) es: 590214 Cofinanciado FSE

Duración: 3 años: 2022-2024

Investigadora responsable: Maria Angeles Ahumada

Miembro del Centro: Prof. Magdalena Nogueira Guastavino. UAM

VARIETIES OF INDUSTRIAL RELATIONS IN AVIATION LOCKDOWN (VIRAL)

Entidad financiadora: European Commision. DIRECTORATE-GENERAL FOR EMPLOYMENT, SOCIAL AFFAIRS AND INCLUSION. Working Conditions and Social Dialogue Agreement: VS/2021/0188 (July 2021-july 23)Web: <https://viralproject.eu>

Investigador responsable: Prof. Fausta Guarrielli

Participantes: Universita degli Studi di Annunzio (Italy) Kobenhavnx Univeritet (Denmark), National University of Irland Maynooth (Irland), Uniwersytet Lodzki (Poland), Universidad de Sevilla (Spain), Universidad Autónoma de Madrid (Spain), Friedrich Alexandr Universitat Erlangen Nurnberg (Germany), Universita degli studi di Urbino Carlo Bo (Italy), Szola Glowna Handlowa Warszawie (Poland), Universite de Stransbourg (France), Istituto di ricerche economiche e solciali della Emilia Romagna Associazione (Italy)

Miembro del Centro: Prof. Magdalena Nogueira Guastavino. UAM

CELL-BASED CLINICAL RESEARCH FOR BONE REGENERATION (ORTHOUNION)

Entidad financiadora: The European Commission Horizon 2020, under Grant Agreement: N° 733288

Web: <https://orthounion.eu>

Entidades participantes: 20 hospitales europeos de Alemania, Francia, Italia y España

Coordinador e Investigador Principal: Prof. Dr. Enrique Gómez Barrena, Catedrático de la Facultad de Medicina de la UAM; Co-coordinadora: Dra. Cristina Avendaño Solá del SERVICIO MADRILEÑO DE SALUD (SERMAS) y el Prof. Dr. Luc Sansebé del ETABLISSEMENT FRANÇAIS DU SANG. Fecha de finalización: mayo de 2023

Miembro del Centro: Prof. Herenia Gutiérrez Ponce. UAM.

COSTES INDIRECTOS: ANÁLISIS Y METODOLOGÍA DE IMPUTACIÓN Y ANÁLISIS DEL CÁLCULO DE LAS TARIFAS DE PUNTO VERDE, (Nº convenio: 0446/2022, Código 136150,

Análisis del Marco regulatorio en España; Modelo de contabilidad analítica como apoyo a la gestión de ECOEMBES; MODELO DE COSTES ABC EN ECOEMBES, PROPUESTA Y DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA NUEVA METODOLOGÍA DE IMPUTACIÓN DE COSTES INDIRECTOS. LA ECOMODULACIÓN

Entidad financiadora: ECOEMBALAJES ESPAÑA, S.A. (ECOEMBES)

Investigadora responsable: Herenia Gutiérrez Ponce

Miembro del Centro: Prof. Herenia Gutiérrez Ponce. UAM.

2.- ACTIVIDADES DE TRANSFERENCIA

2.1. Proyectos

Talengo-UAM

Objetivo: desarrollo de un estudio para analizar las garantías psicométricas de DATA (Digital Assessment by Talengo).

Breve descripción:

Talengo ayuda a sus clientes a encontrar a los directivos que lideren la transformación de sus negocios para asumir los retos de un mundo globalizado e hiper-competitivo. Talengo, para cumplir con su promesa y generar confianza en sus soluciones, desea aportar avales que garanticen la objetividad y fiabilidad de las herramientas que las soportan.

Desde el Centro de Investigación para la Efectividad Organizacional se exploraron las garantías psicométricas que pudieran sustentar la utilización de las pruebas del proyecto DA-TA Digital Assessment by Talengo.

Investigador Principal: Jesús de Miguel

Investigadores: William Fernando Durán

Grupo de trabajo para la elaboración de la Norma UNE 19604 en materia de Compliance Laboral. Aprobación de la norma el 26 de julio de 2023 (UNE 19604:2023) Sistemas de gestión de compliance sociolaboral. Requisitos con orientación para su uso.

Objetivo: colaboración para el desarrollo de la Norma UNE 19604:2023 JULIO 2023-07-26
Breve descripción:

Se trata de redactar una nueva norma que, siguiendo la normativa UNE de *compliance* penal, busca generar buenas prácticas en las empresas en las materias más relevantes del derecho trabajo. Aunque a diferencia de la penal, su adopción por las empresas no enerva las responsabilidades empresariales derivadas del necesario cumplimiento de la normativa laboral, lo que pretende la norma es generar "cultura" de cumplimiento de la normativa aplicable y destacar a las empresas que se esfuerzan en hacer efectivo el trabajo decente, legal y transparente en todos los niveles organizacionales.

El Centro de Investigación participó en el grupo de trabajo a través de la presidenta de su comité Científico Magdalena Nogueira Guastavino

Dictamen jurídico.

Breve descripción: estudio de la doctrina judicial y académica para debatir si una interpretación realizada por unos asesores laborales es irrazonable o, por el contrario, susceptible de enmarcarse dentro de la discrecionalidad técnica y del razonamiento jurídico no arbitrario

Entidad financiadora: J A Garrigues S.L.P.

Investigadora del Centro: Magdalena Nogueira Guastavino

Duración: febrero y marzo 2023

Informe para el Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas (ICAC) Ministerio de Economía, Comercio y Empresa,

Breve descripción: Estudio y revisión de los borradores de Normas Europeas de Sostenibilidad S1 *Personal propio* y S2 *Trabajadores en la cadena de valor* en aras de colaboración con el Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas en su participación en la consulta pública emitida en fecha de 29 de abril de 2022 por el EFRAG (European Financial Reporting Advisory Group) sobre los borradores de Normas Europeas de Sostenibilidad.

Entidad financiadora: Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas

Investigadora del Centro: Herenia Gutiérrez Ponce

Duración: de mayo a julio del 2023

Ministerio del Interior, Secretaría de estado de Seguridad, Área de Estudios.

Objetivo: Apoyo técnico-científico en las acciones propuestas por la Secretaria de Estado de seguridad para reducir la cifra oculta en Violencia de Género.

Breve descripción:

La propuesta de investigación presentada contribuye al logro de este objetivo identificando, describiendo y explicando los motivos por los que las mujeres no acuden a denunciar su situación, este es el primer objetivo específico de la propuesta.

Investigadora Principal: María José Garrido. Jefa del Área de Estudios y miembro del Comité de Asesoramiento Científico del Centro.

Investigadores del Centro: Jesús de Miguel, William Durán, Paulina Badowicz y Leire Villalón.

Estudiantes en prácticas: Laura Sánchez Morón y Lidia Alonso Corona

2.2. Formación in Company

Incluimos como actividades de transferencias los siguientes cursos de Formación in Company al tratarse de programas desarrollados tras una primera fase de investigación.

Ser para el Hacer.

Destinatario: MAPFRE ESPAÑA

Duración: 10 ECTS

Breve descripción:

MAPFRE es una compañía de seguros y reaseguros que se define como “un equipo multinacional que trabaja para avanzar constantemente en el servicio y desarrollar la mejor relación con nuestros clientes, distribuidores, proveedores, accionistas y la sociedad” y trabaja bajo los valores “Solvencia, integridad, vocación de servicio, innovación para el liderazgo y equipo comprometido” Su propósito es ser “La aseguradora global de confianza”. Bajo estas premisas la Dirección de Formación de MAPFRE ESPAÑA está apoyando el desarrollo de unos hábitos entre todos los miembros de la organización con los que desea crear un impacto positivo en sus clientes, sus miembros y en la sociedad gracias a la confianza, la empatía y la facilidad del servicio. Este apoyo se concreta en el desarrollo de programas de formación dirigidos a un colectivo específico de profesionales. Uno de estos colectivos son los administradores/as y gestores/as. Este colectivo se beneficia de los programas de formación técnica que MAPFRE diseña internamente en función de los análisis de necesidades de formación planificados. Ahora bien, los responsables de estos programas han considerado que esta formación debe complementarse con un programa específico que ponga en valor a las personas que componen este colectivo y a su cargo, más allá de la puesta en valor de las funciones que realizan.

La propuesta que se presenta a continuación ha sido aprobada por MAPFRE y se ha ganado en convocatoria competitiva a la que se han presentado diversas Universidades, Escuelas de negocios y empresas. Nuestra propuesta es fruto de un trabajo de investigación enmarcado en una de las líneas que estamos trabajando en el Centro de Investigación para la Efectividad Organizacional – Talento UAM. Esta línea versa sobre las estrategias que diseñan las personas para tener el control sobre sus vidas. En este caso, concretamente, se nutre del concepto de identidad y se están desarrollando junto a Mushin Consultores. El diseño de los contenidos docentes se ha diseñado sobre la base de la investigación documental y biográfica que MAPFRE ha puesto a disposición del equipo; se ha armado sobre el conocimiento adquirido, elaborado y contrastado por el equipo de investigación y se vincula al logro del propósito de MAPFRE.

Específicamente, el objetivo de esta acción formativa, tal y como se ha convenido con MAPFRE es: formar a los administradores y gestores de MAPFRE para potenciar su actuar hacia (en) un hacer consciente, motivado y competente que inspire, apoye y cree la experiencia MAPFRE.

En este orden de cosas, se plantea que el concepto de experiencia MAPFRE no es posible sin que las personas sean dueñas de su propia identidad (de su ser) y, así, con la persona como el elemento nuclear más importante del proyecto, puedan trascender a un hacer consciente que transforme la experiencia MAPFRE en bienestar y satisfacción para las personas. De ahí, el título del curso: “ser al hacer”.

En la tercera edición del curso, el Centro de Investigación ha adquirido un rol de asesoramiento. La razón de este cambio se argumenta por la imposibilidad de cumplir con el requisito establecido por la UAM de cubrir un mínimo del 20% de la docencia con profesores contratados por la UAM. En la tercera edición MAPFRE decidió prescindir del módulo impartido por docentes de la Facultad de CC. Económicas y Empresariales.

Directores: Laura Ortiz

Director del proyecto UAM: Herenia Gutiérrez

Facultades que participan: CC. Económicas y Empresariales y Psicología

3.- ACTIVIDADES DE FORMACIÓN

A lo largo del año 2023 desde el centro hemos continuado con la formación de posgrado mediante diferentes títulos propios y, también, mediante el desarrollo de acciones de formación In-Company Incluidos como actividades de transferencia. A continuación, presentamos un breve resumen de las mismas.

3.1. Formación de posgrado y Títulos Propios

Máster en Coaching Profesional

Tipo: Máster título propio de la UAM

Duración: 60 ECTS

Directores: Jesús de Miguel e Irene Coello

Breve descripción:

El Máster en Coaching Profesional se propone proporcionar un adecuado nivel de formación teórico-práctico que capacite para desempeñar eficazmente, y con carácter general, la profesión de Coach. El coaching profesional consiste en un proceso de mejora, desarrollo y aprendizaje continuo en una relación de acompañamiento para alcanzar la excelencia en las metas vitales, profesionales o emprendedoras de las personas. En el proceso de coaching se establece una relación profesional entre coach y coachee (cliente). Mediante esta relación el coachee profundiza en su conocimiento, incrementa sustancialmente su eficacia en el logro de metas y mejora su calidad de vida.

El coaching, lejos de ser una moda, es una profesión, una profesión de futuro que responde a las demandas y necesidades de servicio en un mundo cada vez más complejo. Una profesión que se nutre del conocimiento producido en distintas disciplinas científicas y se encuentra enraizado en la sabiduría filosófica y en las humanidades. Una profesión que aporta soluciones al mejorar a) la comprensión de uno mismo y de su realidad, b) el manejo de las emociones, c) la gestión de las relaciones y d) el desarrollo de un modelo personal de orientación y guía de conducta. En definitiva, un mecanismo de adaptación a las difíciles condiciones del entorno y una herramienta que mejora significativamente el logro de metas, el bienestar y la calidad de vida de las personas. En este contexto surge la profesión del coach.

El ejercicio del coaching se ha manifestado a nivel social y empresarial como una potente fuente de empleo y autoempleo. A pesar del gran número de profesionales que se ocupan en esta tarea, la profesión del coaching no está regulada institucionalmente, tampoco lo está la formación que acredite la adquisición de competencias necesarias para su desempeño. Parece necesario que la universidad pública española asuma la responsabilidad de dotar a las personas de conocimiento y competencias en las nuevas profesiones que el mercado está demandando. Profesiones que requieren de formación en el Espacio Europeo de

Educación Superior, el único espacio que puede garantizar la incorporación al mercado laboral y un correcto desempeño profesional con suficientes avales.

Podemos concluir, con base en estos datos y referencias, que la demanda de Coaches en España se está elevando de forma importante. Por lo tanto, es relevante que, ante esta demanda y necesidad social, la universidad oferte una formación en el desarrollo de las habilidades y competencias necesarias para garantizar un ejercicio profesional de calidad. Este es nuestro reto, nuestro objetivo. Por ello, ofrecemos una oferta docente con el máximo nivel académico en la formación de profesionales: el Máster, el Máster en Coaching Profesional de la Universidad Autónoma de Madrid.

https://www.uam.es/CentroFormacionContinua/MT_Coaching_Profesional/1446784742842.htm?language=es_ES&nDept=7&pid=1446755564845&pidDept=1446779407245

Experto en HR Analytics.

Tipo: Experto

Duración: 20 ECTS

Directores: David Aguado y Francisco J. Abad.

Breve descripción:

La cuestión de la tecnología aplicada a la gestión de personas es un tema que aparece recurrentemente en la agenda de los principales foros sobre gestión de recursos humanos, que es señalada sistemáticamente dentro de las principales tendencias y retos a los que habrán de enfrentarse los profesionales de recursos humanos a corto plazo y que, en definitiva, ha sido uno de los principales elementos sobre los que se está desarrollando un importante cambio en la función de recursos humanos. El fenómeno no es ni nuevo, la tecnología en sus diferentes modalidades ha estado en la base de las profundas transformaciones que en las últimas décadas se han producido en los procesos de gestión de recursos humanos; ni exclusivo, la tecnología ha sido el motor de cambio en sectores tan diferentes como el marketing, el comportamiento del consumidor, el suministro energético o el campo médico.

En este contexto, apoyado por el auge de los modelos y prácticas provenientes del desarrollo del Big Data, el HR Analytics se ha convertido en una de las principales tendencias de actuación en Gestión de Recursos Humanos (ver por ejemplo los diferentes informes de tendencias desarrollados por las principales consultoras internacionales). Sin embargo, lejos de estar preparados para ello, los profesionales de la función de recursos humanos tienen importantes lagunas de conocimiento técnico y metodológico para poder desarrollar con efectividad este reto.

Así, el programa formativo propuesto pretende capacitar suficientemente a los profesionales actuales y futuros de la función de recursos humanos para que puedan incorporar efectivamente la práctica del HR Analytics en su función.

Directores: David Aguado y Francisco José Abad

https://www.uam.es/CentroFormacionContinua/EX_HR_Analytics/1446785546218.htm?language=es_ES&nDept=7&pid=1446755564845&pidDept=1446779407245

Experto en Organización y Recursos Humanos (Programa de Cooperación Educativa de la Facultad de Psicología)

Tipo: Experto (estudiantes de grado de la Facultad de Psicología)

Duración: 20 ECTS

Directores: Jesús de Miguel y David Aguado

Breve descripción:

Este título se orienta a la formación de carácter técnico complementada con el desarrollo de prácticas profesionales en organizaciones empresariales de los estudiantes de último curso del Grado de Psicología de la Universidad Autónoma de Madrid que se encuentran matriculados en el último curso de grado interesados en el ámbito de las organizaciones y los recursos humanos.

La formación es impartida por profesores/as universitarios/as y profesionales expertos/as en el campo de los Recursos Humanos.

La formación optativa del Grado de Psicología no parece suficiente para abarcar el dominio de técnicas específicas ni el entrenamiento en competencias que son exigidas en la actualidad a los profesionales de los Recursos Humanos. Este título pretende cubrir dichas necesidades de formación con una cualificación adecuada para responder a la demanda de este tipo de profesionales en su primera toma de contacto con el mundo laboral. La formación impartida dota al estudiante de competencias profesionales básicas para enfrentarse a los nuevos retos en organización, dirección y gestión de personas.

La creciente demanda de formación especializada en el área de los Recursos Humanos (RRHH, en adelante) queda reflejada en el número de estudiantes que se decantan por este perfil. La Facultad de Psicología lleva desde 1987 ofreciendo, de manera exitosa, esta formación. En su transcurso, ha logrado colocar en el mercado laboral a cerca de 1500 egresados de la UAM. Este es uno de los activos más importantes con los que cuenta la Facultad de Psicología.

Aunque estos estudios no pretenden una formación especializada que puedan obtener a través de un máster, los alumnos obtienen una formación apropiada para un primer contacto con el mundo laboral

https://www.uam.es/CentroFormacionContinua/EX_Organización_y_Recursos_Humanos/1446784733452.htm?language=es_ES&nDept=7&pid=1446755564845&pidDept=1446779407245

3.2. Otras colaboraciones:

En programas de doctorado de otras universidades

- Programa de Doctorado en Psicología. Universidad San Buenaventura. Medellín

En cursos de doctorado de la Escuela de Doctorado de la UAM

- Enfoques interdisciplinares en la investigación científica ¿Cómo hacemos investigación multidisciplinar? Una experiencia práctica de trabajo en equipo

En programas de Máster de diferentes universidades para la formación de Abogados y profesionales de Gestión de Recursos Humanos.

- Programa de Magíster en Derecho Laboral y de Seguridad Social de la Universidad Adolfo Ibañez Suárez, Santiago de Chile (El derecho de huelga en la UE luego de Viking y Laval, 18 noviembre 2023).
- Aspectos Laborales del Recurso de amparo, impartida en el Máster universitario en Asesoramiento y Consultoría jurídico laboral, de la Universidad Carlos III.
- Conflictos Colectivos en el Programa Executive de Relaciones Laborales del Centro de Estudios Garrigues
- Derecho de huelga en el Programa Executive de Relaciones Laborales del Centro de Estudios Garrigues
El derecho comunitario social, impartida en la Barcelona School of Management

En el programa de los cursos UAMempleabilidad

- Comunicación y Trabajo en Equipo
- Liderazgo en las Organizaciones

En el Programa de competencias transversales de la escuela de fisioterapia UAM-ONCE

- Trabajo en Equipo

En el Máster de Psicología de la Actividad Física y el Deporte.

- Teoría de grupos aplicada a la actividad física y el deporte

En seminarios internacionales

- La lotta alla precarietà. Esperienze a confronto: Italia e Spagna. Conferencia de NOGUEIRA M: La riforma spagnola. Moderado por el Prof. Michel Martone, y con intervención de los Professori Alessandro Bellavista, Gaetano Zilio Grandi, Michele Raitano ed il Dott. Marco Bentivogli. Curso celebrado en la Facoltà de economia della Università Sapienza, Sala Onida, Italia Roma, 15 de mayo de 2023.

- Good practices. Varieties of Industrial Relations in the Lock down, University of Applied Labour Studies, Alemania, 30 November 2023
- Principio de igualdad y seguridad social - temas de actualidad jurídica y social, Deutsche Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer, Otto-Mayer-Straße 16, 67346 Speyer) colaboración Instituto Max Planck, Alemania 1 diciembre 2023.
- Un nuevo paradigma organizacional. Universidad San Buenaventura. Medellín. Colombia

En seminarios nacionales

- El metaverso y el Derecho del Trabajo en la Facultad de Derecho de la Universidad de Valencia (19 de enero 2023).
- Una nueva gobernanza para el siglo XXI", organizado por el Consejo de Estado y el Centro de Estudios Políticos y Constitucionales. *"Información corporativa en materia de sostenibilidad y el papel de las Administraciones Públicas"* desarrollado por Herenia Gutiérrez Ponce
- XXVII SEMINARIO "Carlos Cubillo Valverde". CUESTIONES ACTUALES SOBRE REVELACIÓN DE INFORMACIÓN FINANCIERA Y NO FINANCIERA DE LAS EMPRESAS Y GRUPOS. Organizado por los profesores: D^a Herenia Gutiérrez Ponce y D. José Luis Cea García, Profesor Emérito (UAM). 15-16 de junio de 2023, Residencia "La Cristalera" Miraflores de la Sierra (Madrid).
- Un nuevo paradigma organizacional con impacto en los objetivos de desarrollo. Jornada por los objetivos de desarrollos sostenibles 2023. Universidad Autónoma de Madrid

4.- OTROS

4.1. Premios y reconocimientos

Distinción de Docente Honorario de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos al Doctor Jesús María de Miguel Calvo.

Visiting Professor (3 meses) conseguido por la Prof. Magdalena Nogueira Guastavino en convocatoria competitiva (Bando VP 2022). Estancia desarrollada durante marzo, abril y mayo de 2023 en la Sapienza Università de Roma. Facoltà Economía.

Estancia de investigación de 6 meses en el ISCAC Coimbra Business School del Instituto Politécnico de Coimbra (Portugal). Proyecto de investigación sobre Economía circular, una estrategia para el desarrollo sostenible. Avances en España y Portugal.

4.2. Firma del convenio UAM-Fundación Universidad Empresa-Círculo de Empresarios para el Programa de Cooperación Educativa en Organización y Recursos Humanos de la Facultad de Psicología.

4.3. Plan estratégico del Programa de Cooperación Educativa en Organización y Recursos Humanos de la Facultad de Psicología.

4.4. Organizaciones e Instituciones colaboradoras durante 2023

BBVA

CÍRCULO DE EMPRESARIOS

CUATRECASAS GONÇALVES PEREIRA S.L.P

ESTEYCO S.A

EXCELTIC S.L

EYEE ESTUDIOS EMPRESARIALES, A.I.E

FUNDACIÓN UNIVERSIDAD EMPRESA

GMS MANAGEMENT SOLUTIONS

INETUM ESPAÑA S.A

INSTITUTO DE INGENIERIA DEL CONOCIMIENTO

KPMG S.A

MAPFRE

MUSHIN CONSULTORES

PM&S RECURSOS, SLU (DELOITTE)

SECRETARIA DE ESTADO DE SEGURIDAD, MINISTERIO DEL INTERIOR

TALENGO

VIEWNEXT S.A

EJECUCIÓN DEL PRESUPUESTO 2023

INGRESOS	
Remanente cuenta FUAM 2022	847,22 €
Ingresos por actividades de transferencia y formación *Contabilidad propia de cada proyecto **Los datos de los títulos propios corresponden al curso académico 2022-2023	352.622,18 €
Ayuda a Institutos	--
Reversiones LOU	136,77 €
Traspaso por actividades del Centro	9752,36 €
TOTAL INGRESOS 2023	363.358,53 €
GASTOS	
Gastos de apoyo a la investigación	1236,00 €
Gastos por actividades de transferencia y formación *Contabilidad propia de cada proyecto **Los datos de los títulos propios corresponden al curso académico 2022-2023	352.622,18 €
Gastos Relaciones Públicas	334,92 €
Gastos transporte	38,85
Material informático	3734,76 €
Reprografía	103,92 €
Aportación a proyecto	1322,68 €
TOTAL GASTOS 2023	359.393,31 €
BALANCE	3.965,22 €

LISTADO DE LOS MIEMBROS DEL CENTRO

Consejo de Centro

Se mantienen los cargos del Consejo de Centro:

Director/a: Jesús María de Miguel Calvo

Vicedirector/a: David Aguado García

Secretario/a: Herenia Gutiérrez Ponce

Presidente/a del Comité de Asesoramiento Científico: Magdalena Nogueira Guastavino

Miembros del Centro:

Nombre y Apellidos del miembro	Departamento/Universidad
Magdalena Nogueira Guastavino	Derecho Privado Social y Económico
Yolanda Valdeolivas García	Derecho Privado Social y Económico
Manuel Fernández Ríos	Psicología Social y Metodología
Flor Sánchez	Psicología Social y Metodología
Herenia Gutiérrez Ponce	Contabilidad
Jesús María de Miguel Calvo	Psicología Social y Metodología
Julián Chamizo González	Contabilidad
Yolanda Bueno Hernández	Organización de Empresas
David Aguado García	Psicología Social y Metodología
Antonio Delgado Calvo	Psicología Social y Metodología
José Carlos Andrés García	Organización de Empresas
José Manuel de Haro García	Psicología Evolutiva y Didáctica
Teresa de Dios Alija	Universidad Francisco Vitoria
Elisa Isabel Cano Montero	Contabilidad (universidad Castilla La Mancha)
Willian Durán	Pontificia Universidad Javeriana (Colombia)
Mildred Paredes Tarazona	Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Perú)
Nora Helena Londoño Arredondo	Universidad San Buenaventura (Colombia)
Lucila Cardenas Niño	Universidad San Buenaventura (Colombia)

Alba Cecilia Rodríguez Rangel

Universidad Externado (Colombia)

Carolina Zuñiga Ortega

Universidad Politécnica Salesiana (Ecuador)

Miembros no permanentes de Instituciones no universitarias

Irene Coello Aller

Isabel Fuente Camacho

Sandra Camargo

Paulina Badowicz

Leire Villalón

Lisette Murcia Rincón